

LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

En sentido amplio, la garantía de indemnidad se conecta con el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva del Art. 24.1 de la Constitución (CE) y significa que del ejercicio de una acción judicial -individual o colectiva- o de los actos preparatorios o previos a la misma -incluso de reclamaciones extrajudiciales dirigidas a evitar el proceso (STC 55/2004, de 19 de abril)- no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que protagoniza esas actuaciones (por todas, SSTC 14/1993 de 18 de enero; 125/2008, de 20 de octubre; 6/2015, de 14 de febrero y 183/2015, de 10 de septiembre).

En el ámbito laboral, la garantía de indemnidad consiste en la imposibilidad de adoptar medidas intencionales de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos, de suerte que una actuación empresarial que cause un perjuicio y esté motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se crea asistido, debe ser calificada como radicalmente nula por ser contraria a aquel derecho fundamental, máxime cuando el propio Estatuto de los trabajadores (ET) en su Art. 4.2 g) reconoce entre los derechos laborales básicos de todo trabajador el de ejercitar las acciones derivadas de su contrato de trabajo (STC 183/2015, de 10 de septiembre).

La garantía de indemnidad, por lo tanto, constituye un instrumento jurídico cuya finalidad es garantizar la efectividad de los derechos fundamentales que ha desplegado su virtualidad en relación con el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva reconocido por el Art. 24 CE. Su función consiste en permitir que el trabajador ejercite sus derechos frente al empresario sin el riesgo de recibir de éste una reacción de represalia, pues el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva quedaría privado en lo esencial de su eficacia si la protección que confiere no incluyera las medidas que puede llegar a adoptar un empresario como reacción represiva frente a una acción judicial ejercitada por un empleado ante los Tribunales. El temor a tales medidas podría disuadir a los trabajadores de hacer valer sus derechos y, por tanto, poner en peligro gravemente la consecución del objetivo perseguido por la consagración constitucional de la efectividad de la tutela judicial, retrayendo a los trabajadores de hacer uso de su derecho a la protección jurisdiccional ante los órganos del Poder Judicial (STC 55/2004, de 19 de abril).

En lo que concierne al alcance de la garantía de indemnidad ha de señalarse que la misma comprende no sólo el estricto ejercicio de acciones judiciales, sino que también se proyecta sobre los actos preparatorios o previos (conciliación, reclamación previa), y sobre las denuncias y reclamaciones ante la Inspección de Trabajo.

Así en la STC 75/2010, de 19 de octubre, Tribunal Constitucional consideró que una denuncia previa ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por una supuesta situación de cesión ilegal de trabajadores era por sí misma la circunstancia determinante para poder considerar comprometida la garantía de indemnidad, afirmando que *“cualquier decisión empresarial que implicara el despido de unos trabajadores -o la extinción de sus contratos temporales- como represalia por haber planteado ante la Inspección de Trabajo una denuncia por cesión ilegal de mano de obra, o por haber ejercido el derecho de huelga, en los términos que indiciariamente han quedado acreditados en el presente proceso, habría recibido sin ninguna duda la respuesta jurídica de la declaración de nulidad de los despidos y extinciones contractuales, por vulneración de los derechos fundamentales afectados”*.

Por lo que se refiere a nuestro derecho positivo, la Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa, reconoce en su Art. 12.3 el derecho de las personas trabajadoras *“a la indemnidad frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación conducente al ejercicio de sus derechos de defensa”* y, de forma más detallada la DA 3ª de la misma Ley Orgánica establece que *“las personas trabajadoras tienen derecho a la indemnidad frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación efectuada ante la empresa o ante una actuación administrativa o judicial destinada a la reclamación de sus derechos laborales, sea ésta realizada por ellas mismas o por sus representantes legales”*, añadiendo que *“dicha protección se extiende al cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que presten servicios en la misma empresa, aun cuando éstos no hubieran realizado la actuación conducente al ejercicio de sus derechos”*.

Por último, debemos hacer mención a la reciente Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional de 9 de septiembre de 2025 (Recurso de amparo 1186/2024), que ha concluido que los supuestos en los que el trabajador presenta su queja ante la representación de los trabajadores (comités de empresas y delegados de personal) para que ejerzan la función de intermediación que legalmente tienen reconocida en el cumplimiento de la normativa laboral (Art. 64.7.a).1º ET), también deben verse amparados por la protección constitucional dispensada por el Art. 24.1 CE en relación con la garantía de indemnidad, cuando exista una conexión entre aquella reclamación o queja y una posterior represalia empresarial contra el trabajador que la realizó.

Para el Tribunal Constitucional *“las reclamaciones de los trabajadores ante su representación legal en las empresas, en pretensión de que desarrollen una función de intermediación con el empleador dentro de su labor de vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral reconocida en el art. 64.7.a).1º LET, tiene las características necesarias, ya apreciadas por la jurisprudencia constitucional en relación con otras actuaciones previas al efectivo ejercicio de acciones legales ante los órganos judiciales, para ser susceptible de recibir la protección constitucional de la garantía de indemnidad”*.

Se reconoce así, la posibilidad de extender la garantía de indemnidad a los supuestos de reclamaciones de los trabajadores ante su representación legal en las empresas.